

Feedbackstress: stop met feedback geven en begin met gedrag bespreken

Een gezonde aanspreekcultuur begint niet bij een feedbacktechniek, maar bij gewone gesprekken over gedrag. Zo maak je het normaal om te delen wat je ziet, wat het effect is en wat je samen wilt behouden of anders wilt doen.



Waarom ontstaat feedbackstress?

Veel mensen ervaren een gesprek over gedrag als kritiek. Daardoor schieten ze in de verdediging, nog voordat de boodschap is uitgesproken.



Angst voor kritiek

Je verwacht dat er iets niet goed gaat.



In de verdediging

Je schiet al in de verdediging.



Negatieve associatie

Feedback = meestal iets wat niet goed ging.



Weinig positieve voorbeelden

We benoemen te weinig wat goed gaat.

Benoem ook wat goed gaat

Wat aandacht krijgt, groeit. Door concreet te benoemen welk gedrag je waardeert en welk effect het heeft, wordt het makkelijker om ook lastige onderwerpen te bespreken.



Waardeer gedrag

"Fijn dat je even doorvroeg."



Benoem het effect

"Daardoor voelde ik de ruimte om mijn verhaal te delen."



Maak het vanzelfsprekend

Zo wordt een gesprek over gedrag niet automatisch kritiek.

Zo bespreek je gedrag zonder de ander af te breken

Bespreek gedrag zo snel mogelijk, concreet en met respect. Zo houd je het gesprek open én effectief.



Van feedbackstress naar een gezonde aanspreekcultuur

Een paar eenvoudige stappen maken het verschil.



Wat levert het op?

- ✓ Meer sociale veiligheid en vertrouwen
- ✓ Duidelijkheid over verwachtingen en grenzen
- ✓ Een sterkere aanspreekcultuur
- ✓ Betere samenwerking en minder misverstanden
- ✓ Meer plezier en energie in het team

De kern

“Een gezonde aanspreekcultuur gaat niet over meer feedback geven, maar over het normaal maken van gesprekken over gedrag.”



Niet: "Mag ik je wat feedback geven?"
Maar: "Ik wil graag iets met je bespreken wat ik merk. Wat maakt dit lastig voor je en hoe kunnen we dit samen aanpakken?"